

Men Equal, Men Different

Surveys among employers and employed fathers - Danish Results

Sjørup, Karen; Drews, Lea Vedel

Publication date:
2006

Citation for published version (APA):
Sjørup, K., & Drews, L. V. (2006). *Men Equal, Men Different: Surveys among employers and employed fathers - Danish Results*. Roskilde Universitet.

General rights

Copyright and moral rights for the publications made accessible in the public portal are retained by the authors and/or other copyright owners and it is a condition of accessing publications that users recognise and abide by the legal requirements associated with these rights.

- Users may download and print one copy of any publication from the public portal for the purpose of private study or research.
- You may not further distribute the material or use it for any profit-making activity or commercial gain.
- You may freely distribute the URL identifying the publication in the public portal.

Take down policy

If you believe that this document breaches copyright please contact rucforsk@kb.dk providing details, and we will remove access to the work immediately and investigate your claim.

Men Equal, Men Different: Balancen mellem faderskab og arbejde – danske resultater

Center for Ligestillingsforskning, Roskilde Universitetscenter
Lea Drews og Karen Sjørup

November 2006

Finansieret af EU's 5. rammeprogram for ligestilling mellem kvinder og mænd

Projekt leder: Ministeriet for børn og familie, Letland

Partnere:

Det nationale Center for information om kvinders rettigheder og familier, Frankrig

Arbejds- og Socialministeriet, Bulgarien

Sammenslutningen for ligestilling mellem kvinder og mænd, Letland

Indholdsfortegnelse

1. Introduktion	4
<i>Om projektet.</i>	4
2. Interviews med ledelsen	6
2.1. TDC	6
2.2. Jyske Bank	8
2.3. Aarhus Kommune.	9
3. Interviewundersøgelse med mandlige ansatte	11
3.1. Hvem har besvaret spørgeskemaet?	11
3.2. Profil for de interviewede mænd i de tre virksomheder	11
3.3. Barselsorlov	13
3.4. Stigning i brug af orlov	14
3.5. Hvem holder mest orlov?	15
3.6. Hvorfor ikke bruge muligheden for barselsorlov?	15
3.7. Ikke mulighed for barsel	16
3.8. Fleksibel arbejdstid og familievenlige politikker	16
3.9. Familievenlige politikker	17
3.10. Arbejde mere efter børn?	18
3.11. Aktiviteter med børn	18
3.12. Ikke aktiviteter med børn.	19
3.13. Aktiviteter som familie	20
3.14. En god far	20
3.15. Hvem synes hvad?	21
3.16. Husholdningsaktiviteter	21
3.17. Hvem deltager mest/mindst?	22
Hvorfor deltager de ikke?	23
4. Konklusion.	23
5. Eksempler på god praksis	25
5.1. Fars Kram	25
5.2. Ledelsens gode eksempel	25
5.3. Omsorgen for den enkelte ansatte i alle livsaldre	26
6. Bilag	27

6.1. <i>BaggrundsvARIABLE</i>	27
Tabel 1. Uddannelsesprofiler afhængig af arbejdsplads	27
Tabel 2. Alder på yngste barn afhængig af arbejdsplads	27
6.2. <i>Barselsorlov</i>	28
Tabel 3. Mulighed for og brug af barselsorlov afhængig af arbejdsplads (alle):	28
Tabel 4. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (TDC).	28
Tabel 5. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (Århus Kommune)	29
Tabel 6. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (Jyske Bank).	29
Tabel 7. Forklaringer på ikke at bruge mulighed for barselsorlov	30
Tabel 8. Forklaringer under "Andet" på ikke brug af mulighed for barsel	30
Tabel 9. Mulighed for at tage barselsorlov afhængig af alder på yngste barn – fordelt på arbejdsplads	31
6.3. <i>Fleksibel arbejdstid og familievenlige politikker</i>	32
Tabel 10. Er du begyndt at arbejde mere efter du fik børn?	32
Tabel 11. Aktiviteter med børn – "Andet"	32
Tabel 12. Deltager ikke i aktiviteter med børn – kun forældre med børn i alderen 0-12 år	33
6.4. <i>Aktiviteter som familie</i>	33
Tabel 13. Aktiviteter med familie – kun forældre med børn i alderen 0-12 år	33
Tabel 14. Aktiviteter med familie – "Andet" – alle	34
6.5. <i>En god far</i>	34
Tabel 15. Hvad er vigtigst at gøre for en god far – afhængig af arbejdsplads. Alle	34
Tabel 16. Vigtigt for at være en god far – "Andet". Alle forældre	35
6.6. <i>Husholdningsaktiviteter</i>	35
Tabel 17. Deltagelse i husholdningsaktiviteter. Alle	36
Tabel 18. Hvor meget deltager respondenterne i de forskellige husholdningsaktiviteter? Under hvert punkt kun de respondenter, der deltager i den nævnte aktivitet.	36
Tabel 19. Hvis du ikke deltager i husholdningsaktiviteter eller kun deltager i ringe omfang, hvad skyldes det så primært? Alle	37
Tabel 20. Uddybninger under "andet" på spørgsmålet, om hvorfor man ikke deltager i husholdningsaktiviteter.	37

1. Introduktion

Om projektet

Center for Ligestillingsforskning har i 2005-2006 gennemført projektet "Men Equal – Men Different" om mænds praksis og holdninger til 'aktivt fædreskab'. Projektet er finansieret af EU's 5. rammeprogram for ligestilling. Projektet er et samarbejdsprojekt med lettiske, bulgarske og franske partnere, den lettiske partner er projektleder. Der er i alle fire lande gennemført en elektronisk interviewundersøgelse med mænd, der er ansat i tre udvalgte virksomheder. Udgangspunktet har været, at man i hvert land skulle gennemføre interviews i en finansiel virksomhed, et telekommunikations-selskab og en offentlig virksomhed. Det er ikke alle landene, som har fulgt denne model helt præcist.

I Danmark er undersøgelsen foregået i TDC, Jyske Bank og Århus Kommune. Der er i disse tre virksomheder gennemført to undersøgelser, dels en omfattende elektronisk spørgeskemaundersøgelse med ansatte og dels en mindre telefoninterviewundersøgelse med tre ledere fra hver virksomhed. I den fælles rapport sammenlignes resultatet af undersøgelsen i de fire lande. Den samlede undersøgelse omfatter også en rapport om den officielle politik på området i de enkelte lande samt resultaterne af telefonundersøgelsen med ledelsen i de tre virksomheder. Begge undersøgelser har taget udgangspunkt i at analysere, hvordan virksomheden og de ansatte mænd har forvaltet mænds muligheder for at have et aktivt forældreskab med muligheder for at holde forældreorlov og en god balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Vi har valgt de tre virksomheder, der på hvert deres område er en af de største i Danmark, fordi de har ry for at have en formuleret politik på dette område. Derfor kan undersøgelsen heller ikke på nogen måde siges at være repræsentativ for Danmark som sådan, men snarere et udtryk for god praksis på området, om end de tre virksomheder har lidt forskellig vægtning på dette område i deres personalepolitik.

Denne fælles rapport vil blive fremlagt på engelsk ved den samlede offentliggørelse af undersøgelsens resultater i Riga december 2006. Da projektet er finansieret af EU's ligestillingsrammeprogram, er det underlagt den form og de begrænsninger, der ligger i dette. Projekterne løber i dette program over godt et år og levner derfor heller ikke tid til længerevarende analyse og refleksion over analyseresultater. Derimod lægges der stor vægt på, at projekterne tilfører ny viden, og at denne formidles til en bredere offentlighed. Derfor er der også i dele af projektet gennemført forskellige kampagner, produceret videofilm og blevet afholdt konferencer. Den danske partner, Center for Ligestillingsforskning, har haft det primære ansvar for projektets forskningsdel d.v.s. de tre rapporter og to interviewundersøgelser.

Vi har i denne dansksprogede underrapport primært valgt at fokusere på den elektroniske interviewundersøgelse med de mænd, der arbejder i hhv. TDC, Jyske Bank og Århus Kommune. De foreløbige resultater har været forelagt for dele af personalet i de tre organisationer ved møder i virksomhederne.

Rapporten fokuserer på for en stor dels vedkommende på fædres brug af orlov i forbindelse med barsel og børns opvækst. I Danmark har fædre i dag mulighed for at holde to ugers fædreorlov i forbindelse med barnets fødsel. Efter moderens 16 første uger har forældrene – efter meget komplicerede regler - mulighed for fleksibelt at dele barselsorloven på samlet 52 uger. Før denne orlovsordning blev gennemført i 2002, blev den orlov, som lå efter barselsorloven, betegnet som forældreorlov. Selv om det kan forekomme forvirrende, har vi har således af praktiske grunde i denne rapport ikke klart skelnet mellem "fædres brug af barselsorlov" og "forældreorlov". Det er således kun fædre, som har børn under 4 år, som har været omfattet af den nye orlovsordning.

Vi takker ledelsen og personalet i disse tre organisationer for at have stillet sig til rådighed for undersøgelsen.

Formålet med undersøgelsen har været:

- At pege på grundlæggende barrierer for at mænd kan være aktive fædre og fremme mænds aktive involvering i familie og børneomsorg
- At udvikle god praksis i virksomheder for at sikre familie/arbejdslivsbalance
- At bidrage til at ændre stereotype forestillinger om køn i samfundet og fremme forståelsen for mænds engagement i familieliv og børneomsorg

2. Interviews med ledelsen

I dette kapitel gennemgår vi kortfattet resultaterne af de telefoninterviews, som blev gennemført med arbejdsgivere i TDC, Jyske Bank og Aarhus kommune.

Den oprindelige hensigt var at gennemføre tre 'specialist' interviews med ledere i hver af de tre virksomheder, som var udvalgt som cases i undersøgelsen: TDC, Jyske Bank og Aarhus Kommune, for på denne måde at supplere de data, som er fremkommet i undersøgelsen med ansatte, med data, der udgår fra virksomhedsledelsens synspunkt. De tre interviews repræsenterer ledelsen på tre niveauer; Topledelsen, personalechefer og kontorchefer.

Af specifikke årsager blev der kun gennemført to interviews i Aarhus Kommune (topledelsesrepræsentanten blev ikke interviewet) og båndoptagelsen af et af interviewene i TDC var så dårligt, at vi måtte opgive at bruge det. Men da ledelsesinterviewene bliver betragtet som udsagn om de konkrete familie-arbejdslivspolitikker i hver virksomhed, betragter vi ikke dette som en hindring for tolkningen.

I denne del af rapporten valgte vi også at blande informationer, som vi fik fra de interviewede ledelsesrepræsentanter, og vi betragter således disse som ligeværdige udsagn om virksomhedens politik. Der er dog nogen forskel i fortolkningen af disse politikker i de forskellige ledelsesniveauer, som interviewpersonerne repræsenterer.

2.1. TDC

Med 14.000 ansatte er teleselskabet TDC en af de største virksomheder i Danmark. TDC ejes i dag af fem internationale kapital kæder, men er dannet på basis af et antal halv-offentlige teleselskaber med en lokal forankring. Det er således i dag en privatejet virksomhed.

Interviewpersonerne fra TDC udtaler, at social ansvarlighed har høj prioritet i virksomheden. Udgangspunktet for personalepolitikken er den enkelte ansattes situation, hvad enten der er behov for deltidsarbejde, orlov eller noget tredje. Hver enkelt afdelingsleder er ansvarlig for, at den enkelte ansattes behov bliver varetaget. Derfor kan der også være forskel på, hvordan den overordnede personalepolitik bliver udmøntet konkret.

Det er en generel opfattelse i TDC, at ansatte har behov for personlig værdsættelse og opmuntring for at kunne præstere resultater, derfor lægges der særlig vægt på dette i personalepolitikken. Dette modvirker også, at udbrændthed opstår i virksomheden. Glade ansatte skaber glade kunder, som en interviewperson udtrykte det.

Der er særlig fokus på balance mellem familie og arbejdsliv, og fleksibilitet har høj prioritet. I realiteten er der dog en vifte af forskellige måder, hvorpå den enkelte chef – og dermed de enkelte enheder - lever op til disse mål.

TDC er også optaget af arbejdsmiljø, såvel psykisk som fysisk arbejdsmiljø. En særlig "task

force" tjekker konstant arbejdsmiljøet og tilbyder hjælp til ansatte i psykiske kriser eller i særlige livsomstændigheder. Den almindeligt udbredte politik med første barns sygedag fri er blevet afskaffet, således at den enkelte medarbejder (dog kun medarbejdere på AC-overenskomst) kan tage en fridag, når de måtte have behov for det.

Det initiativ, som har fået betegnelsen Fars Kram, er en særligt kampagne for at opmuntre fædre til at tage aktivt del i familielivet. Fars Kram tilbyder fædre med nyfødte børn en 10 ugers fuldt betalt orlov oven i de faste to ugers fædreorlov for nogles vedkommende (AC og Metal) og fire uger for andre (LTD). I forbindelse med Fars Kram modtager mandlige ansatte, der holder fædreorlov, en taske med en sutteflaske og en hagesmæk og et brev fra Koncern HR Direktøren, der opfordrer dem til at gøre brug af forældreorlovsmuligheden.¹ Fars Kram kampagnen har også til formål indadtil at sende et signal til cheferne om at tage familie-arbejdslivspolitikkerne alvorligt.

Når en medarbejder går på orlov, bliver der sommetider ansat en vikar, og sommetider ikke. Det afhænger af orlovens omfang. Der ansættes typisk ikke nogen vikar for fædre på den 10 ugers orlov, men der ansættes som regel en vikar for mødre, som er på orlov i op mod et år. Det betyder således også, at de opgaver, som den enkelte mandlige ansatte normalt varetager, som regel vil ligge til ham, når han kommer tilbage fra orlov.

AC'erne kan blive hjemme, når et barn er sygt, indtil barnet er rask igen. Det forventes dog, at de tager arbejdet med sig hjem og er til rådighed gennem e-mail og telefon. Teknikerne og de ansatte i kundeservice m.fl. har kun én fridag i forbindelse med børns sygdom. De næste dage må de selv betale gennem overarbejde. Blandt specialisterne er det også almindeligt, at børns sygedage deles ligeligt mellem mænd og kvinder, mens det blandt de ansatte i kundeservice, som i de fleste tilfælde er kvinder, hyppigst er kvinderne, som tager fri, når børnene er syge.

En gang om året gennemfører TDC en medarbejdertilfredshedsundersøgelse, en spørgeskemaundersøgelse blandt medarbejderne - en såkaldt Klimamåling, hvor man spørger dem om en række forhold, som vedrører familie-arbejdslivs balance. Derudover blev det for nyligt undersøgt, hvordan de ansatte ser på muligheden for at få arbejdspladser hjemme, og om de anser dette for at være en mulighed for at forbedre balancen eller snarere det modsatte.

Undersøgelsen viste, at de fleste af de ansatte var glade for hjemmearbejdspladser, og at de fandt, at de på denne måde bedre kunne indrette deres arbejdstider og samtidig ikke behøvede at bruge tid på transport til og fra arbejde.

Men meget kan stadig gøres bedre i TDC, sagde interviewpersonerne. Et problem er, at virksomheden har udvidet åbningstiden i kundeservicen, med sene åbningstider f.eks. til kl. 20 og weekendvagter inden for nogen områder. Nogle medarbejdere i Kundeservice har distancearbejdspladser, det vil sige at de kan løse deres opgaver fra hjemmet - de opkald, de ville have besvaret på deres arbejdssted i TDC, bliver i stedet kanaliseret til deres distancearbejdsplads i hjemmet. Men de er stadig underlagt faste tidsstrukturer i form af vagtplaner og mødetider.

¹ På mødet med medarbejdere i TDC blev det dog fremhævet, at dette tilbud var mindre attraktivt, hvis barnets mor også er ansat i TDC. I det tilfælde går faderens 10 uger fra moderens orlov.

Det skaber store familie-arbejdslivsproblemer for en del af de ansatte i kundeservicen, som tidligere havde en 8 til 16 arbejdsdag. De kan ikke planlægge deres arbejdstider fleksibelt. Derimod er AC'ernes arbejde blevet mere fleksibelt på den måde, at de kan vælge at færdiggøre en arbejdsopgave hjemme.

Kundeservicepersonalet eller teknikerne må færdiggøre deres arbejde her og nu, når kunderne ønsker det, det kan ikke udsættes til næste dag. Det er også meget vanskeligt at skaffe vikarer, når der er sygdom, og derfor er det vanskeligt at sikre balancen mellem familie- og arbejdsliv. Hvis en ansat arbejder over, bliver der ikke udbetalt overtidbetaling, men den ansatte kan afspadsere overtiden senere.

Udover den årlige arbejdsmiljøundersøgelse gennemfører TDC regelmæssige møder om arbejdstilfredshed, hvor man blandt andet beskæftiger sig med de mange sygedage blandt personalet i kundeservice. Et andet problem for mulighederne for at sikre familie-arbejdslivsbalancen er det faktum, at mange arbejdspladser er blevet flyttet fra en by til en anden. Det betyder, at nogle medarbejdere, især teknikere, har en lang pendlingstid mellem hjem og arbejdsplads. Hjemmearbejdspladser er en mulighed for ledere og specialister, men det er ved at blive testet om dette vil kunne blive muligt for flere medarbejdergrupper.

2.2. Jyske Bank

Jyske Bank er den næststørste bank i Danmark. Den har 4.026 ansatte og 119 lokale afdelinger. Den er dannet gennem en fusion af en række lokale jyske banker og har stadig rødder i det lokale forretningsliv, selv om den har afdelinger i hele landet og i andre lande og verdensdele.

Denne bank fremhæver værdier som åbenhed og ærlighed. Den har som sin virksomheds personalepolitik det mål at være kendt som en anderledes og afslappet virksomhed, og mål for lighed og ægte interesse for de ansatte. De ansattes velbefindende er højt prioriteret, og det samme er omsorgen for den enkelte ansattes behov i de enkelte livsfaser, samt evne til at skabe balance mellem arbejde og familieliv. Virksomheden lægger vægt på at beholde medarbejderne i mange år, og på at skabe en lang og tillidsfuld relation.

Banken lægger vægt på det personlige hensyn til det enkelte individ, til hans eller hendes arbejde og familieliv, hvad enten det er en mand eller en kvinde. Men det er også en decentraliseret virksomhed, så de enkelte aftaler må laves af den enkelte enhed eller afdeling.

Der er blevet gennemført en 6. ferieuge for at imødekomme specielle behov, når det er nødvendigt, og overarbejde kan overføres til en ekstra ferieuge på toppen af de obligatoriske 5 årlige ferieuger. Generelt holdes overarbejdstimerne meget lavt, og den enkelte ansatte laver ikke tidsregistrering. De forventes selv at administrere deres arbejdstimer. De forventes også at vise ansvarlighed, engagement og uafhængighed

indenfor rammerne af organisationens værdier. Dette betyder også, at flere kvinder end mænd tager deltidsarbejde og fri til at passe syge børn. Virksomheden accepterer, at den hermed afspejler det generelle kønsrollemønster i samfundet og mener ikke, at den har som sin opgave gøre en særlig indsats for at bryde dette mønster.

Der er 5 omsorgsdage for hver ansat i Jyske Bank, To dage i forbindelse med syge børn og mulighed for at få en computer og Internet forbindelse hjemme. Hvis den ansatte viser fleksibilitet ved at åbne sin e-mail eller modtage telefonopkald, mens han/hun er hjemme med et sygt barn, demonstrerer den ansatte dermed, at han/hun selv er lige så fleksibel som virksomheden. Hvis forfremmelse kommer på tale, kan det være sådan noget, der kan få betydning. En af ledelsesrepræsentanterne sagde om fædre, der udtrykker, at de har til hensigt at tage fædreorlov:

Da vi afspejler samfundet generelt, er jeg slet ikke i tvivl om, at en far, som fortæller sine kolleger, at han har til hensigt at holde orlov, vil få nogle vittige kommentarer. Sådan er det. Men der er også respekt og accept. Alligevel er der mange mænd, som er gode til at finde gode undskyldninger for dem selv for, hvorfor dette ikke er en god idé.

Spørgsmålet om, hvorvidt der vil blive ansat en vikar for en far på orlov, afhænger af hvilket job han har. Enten må opgaverne vente, eller kollegerne må gøre en ekstra indsats. Når en kvinde går på barselsorlov, vil der altid blive ansat en vikar. Men i begge tilfælde kan funktionerne være så specialiserede, at det er umuligt at lære en vikar disse opgaver.

Jyske Bank har en aktiv politik for psykisk og fysisk arbejdsmiljø. Det indebærer individuelt valg af stol, bord, computer, lyskilder m.m.. Derudover er der mulighed for at tilkalde en fysioterapeut. En sygeplejerske har ansvar for omsorgen for de enkelte ansatte, i forbindelse med arbejdstider, repetitivt arbejde eller, hvis de har personlige kriser.

Fleksibilitet har høj prioritet for banken. Den enkelte skal ikke registrere sit timetal. Generelt er de kvindelige ansatte mindre fleksible end de mandlige, især når der er behov for at arbejde overtid.

2.3. Aarhus Kommune

Aarhus er den næststørste by i Danmark. Kommunen er en meget forskelligartet organisation med mange forskellige funktioner og enheder, spændende fra buschauffører i bybusserne og hjemmehjælpere til juristerne i Borgmesterens afdeling. Familiearbejdslivspolitikkerne bruges meget forskelligt i de forskellige enheder, og mulighederne for fleksible arbejdstider er meget forskellige. Hjemmehjælperne og buschaufførerne kan ikke forvente samme fleksibilitet som juristerne. Og det samme gælder politikker for balance mellem arbejdsliv og familieliv.

Respekt, engagement og pålidelighed er kerneværdier i organisationen. Disse værdier er blevet udviklet til en række prioriteter: Et godt arbejdsliv, ligestilling, bredde og diversitet, balance mellem familie- og arbejdsliv m.m..

Ledelsesrepræsentanten i Borgmesterens afdeling gav udtryk for, at de kvindelige og mandlige medarbejdere i hendes afdeling er lige tilbøjelige til at tage barsels/forældreorlov, at tage fri med syge børn eller omsorgsdage. De mandlige ansatte tager typisk 3 måneders barselsorlov i denne afdeling. Det er ikke noget problem at finde vikarer, da de nyuddannede jurister fra universitetet gerne vil have vikariater og dermed tilegne sig praktisk erfaring.

Der er ikke længere tidsregistreringsure, hvor de ansatte skal stemple ind og ud af rådhuset, sådan som der var tidligere. Juristerne i borgmesterens afdeling forventes at planlægge og varetage deres egne sager, således at de kan gå hjem tidligt eller tage arbejde med hjem. Det er en klar og kendt politik, at de ansatte har ret til en god balance mellem arbejde og familieliv, og afdelingslederen er selv den første til at gå tidligt, fordi hun skal hente børn. På den måde kan hun opfattes som en rollemodel for andre forældre i personalet.

Det, at Århus kommune er en politisk ledet organisation med ansvar for at udvikle byen både som en servicevirksomhed og som arbejdsplads for et stort antal ansatte på mange forskellige niveauer, gør, at den også skal tilpasse sig de politiske strategier. Samtidig har den danske regering gennem mange år haft en særlig opmærksomhed på ligestilling i kommunerne, og Århus har som landets næststørste by da også et særlig fokus på dette område.

Kommunen udarbejder hvert år en rapport om personalepolitik til byrådet. Hvert år bliver der sat særligt fokus på et enkelt område. Sidste år var det lønforskellen mellem kvinder og mænd.

Århus er også en del af et netværk af kommuner, der arbejder særligt med ligestilling. Men i øjeblikket er der en tendens til, at kønsligestilling bliver klemmt af de mange problemer, der er med etnisk ligestilling.

3. Interviewundersøgelse med mandlige ansatte

3.1. Hvem har besvaret spørgeskemaet?

I TDC blev spørgeskemaet sendt ud til 250 mandlige medarbejdere i alderen 25-50 år. Den ene halvdel hører under AC-overenskomsten og den anden halvdel hører under Metal-overenskomsten. De er alle fastansatte, og ingen er i opsagt eller midlertidig stilling. Ingen på orlov har fået tilsendt spørgeskemaet, og kun ansatte med anciennitet på mindst 1 år har fået spørgeskemaet. I alt er der kommet 158 besvarelse fra TDC, hvilket giver en svarprocent på 63 %.

I Århus Kommune blev spørgeskemaet ligeledes sendt på e-mail til 250 mandlige medarbejdere under 55 år. Den ene halvdel AC'ere og den anden halvdel HK'ere. Der er kommet i alt 152 besvarelser fra Århus Kommune, hvilket giver en svarprocent på 61 %.

I Jyske Bank er spørgeskemaet blevet sendt ud på en anden måde. Det blev lagt på virksomhedens interne, daglige nyhedsavis, hvor det lå på forsiden den første dag. Herfra har alle i virksomheden kunnet klikke sig videre til spørgeskemaet. Det betyder, at vi kan sige mindre om repræsentativiteten, men til gengæld har vi fået mange flere svar, i alt 645 besvarelser fra medarbejdere i Jyske Bank.

3.2. Profil for de interviewede mænd i de tre virksomheder

Alder: Langt de fleste af respondenterne (95,5%) i alle tre virksomheder befinder sig i aldersgrupperne 25-40 år og 40-60 år. I TDC er der overvægt af gruppen 25-40 år (70 %), i Århus Kommune er gruppen på 40-60 år størst (knap 60 %), mens der i Jyske Bank er ca. lige mange i de to grupper.

Arbejdstid: Stort set alle respondenter uafhængig af arbejdsplads arbejder på fuldtid. I TDC arbejder ingen af respondenterne på deltid, og i Århus Kommune og Jyske Bank er det begge steder under 2 %, der arbejder på deltid. Til gengæld er der alle tre steder en del af respondenterne, som arbejder "mere end 41 timer om ugen" – hhv. 18 %, 7 % og 10 % i TDC, Århus Kommune og Jyske Bank.²

Andet arbejde: Fordi spørgeskemaet skulle bruges i både Danmark, Frankrig, Bulgarien og Letland, og det er velkendt i Letland og Bulgarien, at man hyppigt må have flere jobs for at kunne forsørge familien, er respondenterne også blevet spurgt, om de havde et andet arbejde udover deres primære beskæftigelse. Ganske overraskende viste det sig, at andelen, der svarede bekræftende på dette spørgsmål, var størst i Danmark (hhv. 9 %, 12 % og 7 %)³. Da vi diskuterede dette med lederne på virksomhederne, fik vi i Århus kommune det svar, at en del af juristerne i kommunen var censorer eller timelærere på universitetet, og derfor brugte et mindre antal timer på dette arbejde.

² Ikke overraskende arbejder ledere oftere mere end 41 timer om ugen end ikke ledere. I TDC er det 36% af ledere og 15% af ikke ledere i undersøgelsen, der skriver, at de arbejder mere end 41 timer om ugen. I Århus Kommune er det 31% af lederne og ingen af ikke-lederne, mens det for Jyske Bank drejer sig om 23% af lederne og 5% af ikke-lederne.

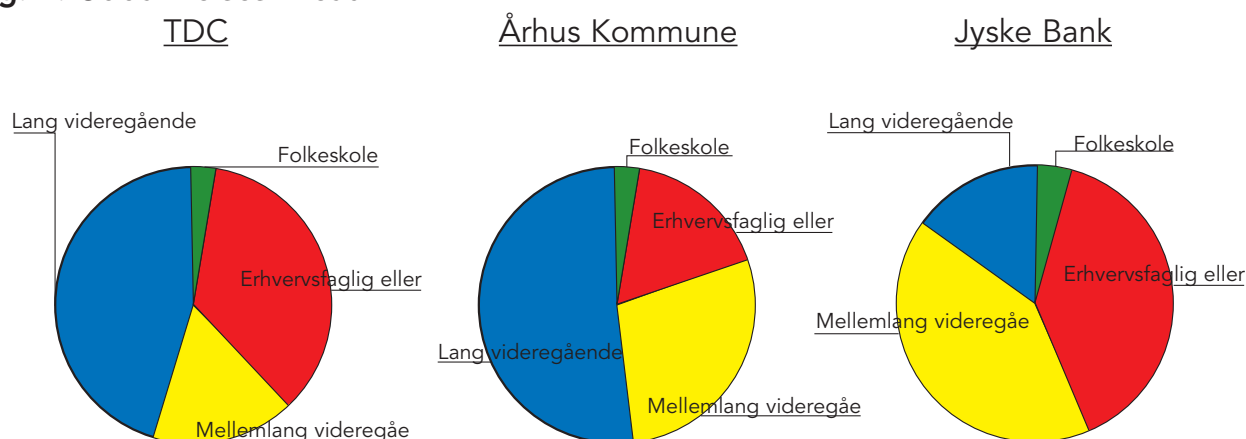
³ Arbejdstiden for disse andre jobs varierer fra en enkelt time om ugen til op til 40, 77 og 50 i TDC, Århus Kommune og Jyske Bank. Det giver en gennemsnitlig arbejdstid på mellem 11 og 13 timer om ugen.

Stillingskategori: 18 % af besvarelsene fra TDC, 23 % fra Århus Kommune og 25 % fra Jyske Bank kommer fra medarbejdere, der beskriver sig som ledere, mens resten beskriver sig som ikke-ledere. Der er således formentlig en overvægt af ansatte med ledelsesansvar i materialet.

Anciennitet: De fleste af medarbejderne i undersøgelsen har været i deres nuværende stilling i 4 år eller derover (hhv. 70 %, 55 % og 69 %), og der er færrest som har været i jobbet i under et år (5 %, 18 % og 13 %)⁴.

Uddannelse: Uddannelsesprofilerne i TDC og Århus Kommune bærer præg af respondentprofilerne, idet der udvalgte 50 % AC'ere begge steder og 50 % under HK/Metal-overenskomsten. Det ses da også tydeligt, at akademikere (dem med lange videregående uddannelser) udgør omkring halvdelen, mens de to største grupper hos Jyske Bank er medarbejdere med mellemlang eller erhvervsfaglig/kort videregående uddannelse⁵.

Fig. 1: Uddannelsesniveau



Civilstatus: De fleste (mellem 75 og 87 %) af respondenterne i undersøgelsen er enten gift eller samlevende, og de fleste af de af de øvrige karakteriserer sig som "single" frem for skilt eller enkemand.

Af dem, som er gift/samlevende, har de fleste en partner, der arbejder på fuldtid. Flest i TDC (70 %) og færrest i Århus Kommune (55 %). Andelen med en partner, som arbejder på deltid er størst i Århus Kommune og Jyske Bank (22-23 %), mens det kun er 9 % af de gifte/samlevende i TDC, der har en partner, som arbejder på deltid⁶. Men det generelle billede for den overvejende majoritet er, at begge partnere arbejder fuld tid.

Børn: I Århus Kommune og Jyske Bank har omkring 73 % af respondenterne børn, mens det tilsvarende tal for TDC er 60 %. Af forældrene i undersøgelsen har ca. halvdelen på alle

⁴ At så få af respondenterne fra TDC har været ansat i under 1 år er ikke nødvendigvis udtryk for et generelt billede af virksomheden, men nærmere at respondentprofilen blev udformet, så der slet ikke skulle være nogle i denne gruppe.

⁵ Se evt. tabel 0.2: Uddannelse afhængig af arbejdsplads i bilag.

⁶ De resterende har partnere som enten er på barselsorlov (hhv. 7 %, 12 % og 6 %) eller "Andet"

tre arbejdspladser børn i alderen 0-12 år. De ansatte i Århus Kommune og Jyske Bank har tilsyneladende de ældste børn. I hvert fald er der her knap en fjerdedel af forældrene i undersøgelsen, som kun har børn i alderen 12 år og derover (det er kun 9 % i TDC). Dette viser sig også i, at der i TDC er størst andel med småbørn på 0-3 år, nemlig 53 % sammenlignet med 33 % og 30 % i Århus Kommune og Jyske Bank⁷, og at der blandt de TDC-ansatte er flest af forældrene, der fortæller, at alle deres børn bor hjemme (82 % mod 73 % i Århus Kommune og 72 % i Jyske Bank). Dette hænger sammen med, at udvalget i undersøgelsen har været noget yngre i TDC end i de to andre virksomheder. Det siger dog ikke noget om, at der er en sådan forskel på aldersprofilen for de ansatte som sådan.

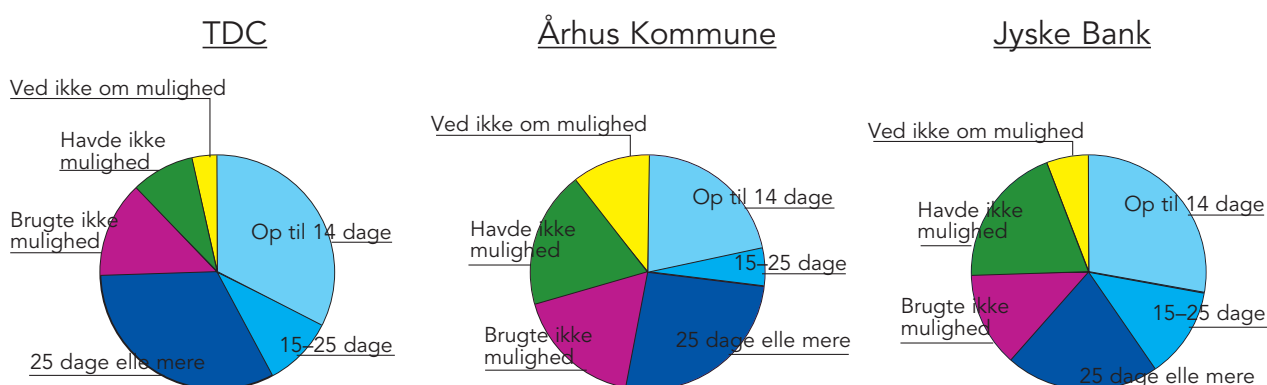
Blandt forældrene i undersøgelsen er det mest almindeligt at have et enkelt barn (omkring halvdelen) og mellem 30 % og 36 % har to børn. Det er således kun mellem 10 % og 15 %, som tre eller flere børn.

3.3. Barselsorlov

De fleste af forældrene angiver, at de har haft mulighed for at holde "barselsorlov (fædreorlov eller forældreorlov)" (flest i TDC, 86 %, og færrest i Århus Kommune: 71 %), og de fleste, som har haft denne mulighed har også brugt den (igen flest i TDC: 83 % og færrest i Århus Kommune: 75 %).

Det betyder, at af dem, som havde mulighed for at holde barselsorlov, har 17 % i TDC, 25 % i Århus Kommune og 19 % i Jyske Bank ikke brugt denne mulighed. Man kan altså tale om, at det blandt flertallet af respondenterne betragtes som "normalt" og alment accepteret, at mænd holder fædreorlov.

Fig. 2.1: Mulighed for og brug af barselsorlov blandt alle forældre



I alt har 53 % af fædrene fra Århus Kommune, 62 % fra Jyske Bank og 75 % fra TDC holdt barselsorlov af forskellige længder. Andelen, der ikke har brugt muligheden for at holde barsel ligger fra 14-18 % (flest i Århus Kommune), og andelen, der ikke havde mulighed for at holde barsel er på 19-20 % i Århus Kommune og Jyske Bank, mens den er nede på 9 % af forældrene i TDC.⁸

Men det er en overordnet betragtning. Det kan nok forventes at andelen, der bruger

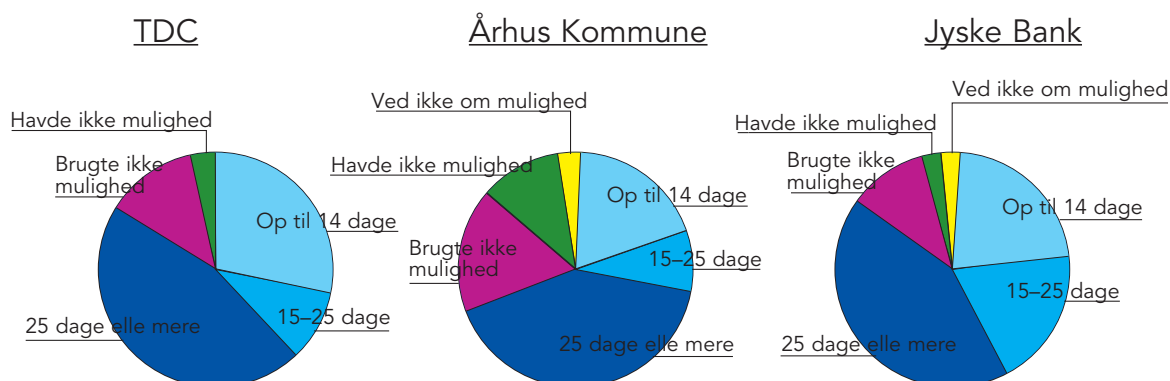
⁷ Se evt. tabel 0.2 i bilag: Alder på yngste barn afhængig af arbejdsplads.

⁸ Se evt. tabel 1.1 i Bilag: Mulighed for og brug af barselsorlov afhængig af arbejdsplads

barselsorlov vokser over tid især på bekostning af den andel, som ikke har mulighed for at holde orlov.

Derfor skal vi se på de medarbejdere, som har børn i alderen 0-3 år, og dermed har fået børn for relativt nylig⁹:

Fig. 2.2: Mulighed for og brug af barselsorlov blandt forældre med børn i alderen 0-3 år



3.4. Stigning i brug af orlov

Sammenligner man gruppen, hvor yngste barn er 0-3 år med grupperne, hvor yngste barn er 4-12 år eller 12 år og derover bliver det tydeligt, at der i alle tre organisationer er sket en stor stigning af andelen af forældre, der holder orlov i mere end 25 dage. Hvor andelen med de ældste børn, der holdt over 25 dages orlov, var 15 %, 12 % og 5 % i hhv. TDC, Århus Kommune og Jyske Bank er den tilsvarende andel for småbørnsforældre oppe på hhv. 46 %, 42 % og 41 %. Samtidig er 15-25 dages orlov stadig mindre benyttet end både de korte orlovsperioder (op til 14 dage) og de lange (over 25 dage).

Samtidig har der været et fald i andelen, der siger de ikke havde mulighed for at holde barselsorlov¹⁰ fra hhv. fra 23 % til 4 % i TDC, 32 % til 11 % i Århus Kommune, og 48 % til 4 % i Jyske Bank. Formelt set har alle mænd i de tre organisationer ret til at holde orlov, men der kan være andre (subjektive) faktorer, der har fået de pågældende mænd til at sige, at de ikke havde mulighed for at holde barselsorlov.

Mens der er sket et væsentligt fald i andelen, som siger, de ikke havde mulighed for barsel, har der ikke i nær samme omfang været et fald i andelen, som ikke bruger

⁹ Se evt. tabel 1.2-1.4 i Bilag: Mulighed for og brug af barselsorlov afhængig af alder på yngste barn – hver arbejdsplads for sig.

¹⁰ Siden 1984 har mandlige lønmodtagere ifølge lovgivningen haft ret til at holde to ugers barselsorlov på mindst dagpenge. 1998-2002 var der yderligere to uger reserveret til fædre. Og lovgivningen i dag giver 2 ugers fædreorlov, der ikke kan overdrages til moderen samt 32 uger med dagpengerefusion, der kan deles mellem forældrene. I de tre danske virksomheder i denne undersøgelse tilbydes mændene derudover 12-14 uger med fuld løn under barselsorloven, (hvis ikke ugerne bruges af moderen).

muligheden for at holde barsel. Her er der flest i gruppen med yngste barn i alderen 4-12 år, som således selv har fravalgt orloven (hhv. 16 %, 18 % og 19 %), men i gruppen med de små børn, hvor færrest har valgt orloven fra, er der stadig hhv. 12 %, 17 % og 11 %, som ikke har holdt barsel, selvom de havde mulighed for det.

3.5. Hvem holder mest orlov?

Der er forskel på forskellige gruppers mulighed for og brug af barselsorlov. I forhold til de andre uddannelsesgrupper er akademikere mere tilbøjelige til at holde orlov, og færre vælger den selv fra. Desuden vælger akademikere oftere at holde lang barsel (mere end 25 dage).

Ser man på ledere i forhold til ikke-ledere, er der i Århus Kommune og Jyske Bank lidt færre ledere, der holder barselsorlov, mens der i TDC ikke er forskel på hyppigheden af orlov. I TDC er der også flere af lederne, som holder orlov i mere end 25 dage (47% i forhold til 30 % af ikke lederne). Det er omvendt i Jyske Bank, hvor færre af lederne holder de lange orlovsperioder (16% i forhold til 24 %).

På alle tre arbejdspladser holder de yngre medarbejder grupper mere barsel end de ældre, men sammenhængen er endnu tydeligere, når man ser på hvornår børnene blev født, dvs. hvor gammel det yngste barn er, som beskrevet ovenfor.

3.6. Hvorfor ikke bruge muligheden for barselsorlov?

Den gruppe, der har haft mulighed for at holde orlov, men ikke har brugt denne mulighed, tæller 13 personer i TDC, 19 i Århus Kommune og 66 i Jyske Bank svarende til mellem 14 % og 18 %¹¹.

Blandt de forklaringer, som respondenterne har kunnet vælge imellem, har ingen af de danske respondenter valgt forklaringerne: *"Min arbejdsgiver ville ikke godkende det"* eller *"Mine kollegaer synes ikke, at det var en god idé"* og hos TDC er der heller ingen, som vælger forklaringen *"Der er ikke tradition for det på min arbejdsplads"*.

Manglende tradition for barselsorlov på arbejdspladsen vælges af 3 hhv. 11 personer (eller 16% af fravælgerne i Århus Kommune og 17% i Jyske Bank). Den mest "populære" af de arbejdspladsrelaterede forklaringer er således *"Jeg kunne ikke forlade det arbejde jeg var i gang med på tidspunktet"*, som vælges af mellem 14 og 16%.

Økonomi er baggrunden for de hhv. 27%, 37%, og 12% i TDC, Århus Kommune og Jyske Bank, der har valgt forklaringen *"Vi har ikke råd fordi jeg tjener mere end min partner"*, og manglende lyst gjorde, at 14% hhv. 26% og 25% ikke brugte deres mulighed for at holde barselsorlov.

¹¹ Se evt. tabel 2.5 i bilag: Forklaringer på ikke at bruge mulighed for barsel.

Der er temmelig stor forskel mellem de tre arbejdspladser på, hvor begejstrede respondenternes partner har været for, at manden skulle holde barselsorlov. I TDC svarer 21% af de mænd, der havde mulighed for barsel, men ikke brugte denne mulighed, at det skyldes, at *"Min partner synes ikke at det var en god idé"*, mens 11% i Århus Kommune og kun 4% i Jyske Bank svarede det samme.

Endelig er der en relativt stor del, som svarer "Jeg ved det ikke" (36%, 21% og 16%) eller "Andet" (14%, 26% og 22%)¹².

3.7. Ikke mulighed for barsel

Selvom der er betydelige forskelle mellem de tre arbejdspladser, så gælder det for alle, at jo ældre det yngste barn er, dvs. jo længere tid siden det er, at barselsorlov var aktuelt, jo flere siger, at det ikke var muligt for dem at holde barselsorlov.

Hvor der blandt småbørnsforældrene er hhv. 4%, 11% og 3%, som siger, de ikke havde mulighed for at holde barselsorlov, er der dem med de ældste børn (12 år og derover) 25%, 38% og 52%, der siger, at de ikke havde mulighed for at holde barselsorlov¹³.

Da det først fra 1984 har været muligt for mænd at holde barselsorlov, er det meget forståeligt, at flest i den ældste aldersgruppe siger, at de ikke havde mulighed for at holde barsel. For respondenter med børn op til 22 år burde der altså ikke være formelle forhindringer for at holde barselsorlov.

3.8. Fleksibel arbejdstid og familievenlige politikker

Af alle fædrene i undersøgelsen siger 62% - 64% af de ansatte med børn i alderen 0-12 år (og 41%-46% af dem, der kun har ældre børn), at de havde mulighed for en "mere fleksibel arbejdstid" til at tage sig af børnene.

Ser vi på dem, der har fået børn inden for de sidste 12 år, (se tabel 2.1 nedenfor) kan vi se, at der i TDC og Århus Kommune kun er ganske få, som ikke bruger muligheden for mere fleksibel arbejdstid, mens det i Jyske Bank var 9%. Alle tre steder er "en fridag en gang imellem med familien" den mest brugte af de nævnte muligheder for mere fleksibel arbejdstid for at tage sig af børnene med 32%-42% af respondenterne – flest i Århus Kommune.

¹² Se evt. tabel 1.6 i bilag: Forklaringer på fravalg af barsel under "Andet".

¹³ Se evt. tabel 2.7 i bilag: Mulighed for barsel afhængig af yngste barns alder – fordelt på arbejdsplads

Tabel 2.1. Brug af fleksibel arbejdstid – kun fædre med børn på 0-12 år

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
Jeg blev hjemme i nogle dage, da min partner startede på arbejde efter barselsorlov	18,5 %	18,4 %	13,9 %
Jeg tager en gang imellem en fridag med familien	32,1 %	42,1 %	38,3 %
Jeg tog mig af børnene i flere uger/måneder	12,3 %	21,1 %	10,1 %
Andet	18,5 %	10,5 %	11,7 %
Jeg brugte dem ikke	2,5 %	1,3 %	8,9 %
<i>Total</i>	<i>52 personer</i>	<i>46 personer</i>	<i>198 personer</i>

3.9. Familievenlige politikker

Der er stor forskel på svarene, når man spørger ansatte med og uden børn, om deres arbejdsplads har nogle former for familievenlige politikker. Hvor mellem 96% og 100% af de ansatte med børn sætter kryds ved en eller flere af de nævnte familievenlige politikker, er det kun én medarbejder fra Jyske Bank, der gør det samme. Muligvis fordi dem uden børn ikke mener, at spørgsmålet vedrører dem. De familievenlige politikker, der kunne vælges imellem, er:

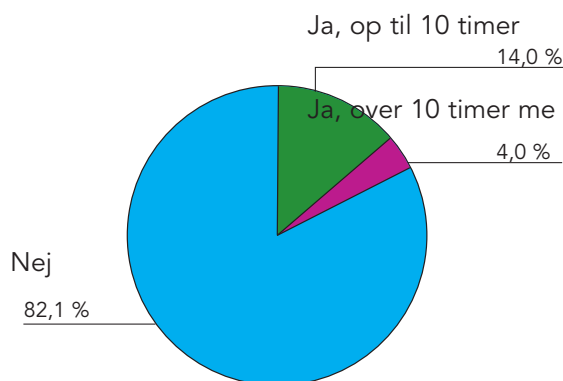
Tabel 2.2. Familievenlige politikker – kun fædre med børn på 0-12 år

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
Fridag i forbindelse med syge børn	88,9 %	63,2 %	95,3 %
Fridage til omsorg for andre familiemedlemmer	29,6 %	22,4 %	62 %
Børnehave eller vuggestue tilknyttet arbejdspladsen	8,6 %	0 %	0 %
Fritidshuse til familier	61,7 %	30,3 %	63,9 %
Hjemmearbejdsplads	88,9 %	47,4 %	34,8 %
Mulighed for at arbejde hjemme	82,7 %	48,7 %	67,1 %
Andet	1,2 %	3,9 %	4,4 %
<i>Total</i>	<i>81 personer</i>	<i>71 personer</i>	<i>307 personer</i>

3.10. Arbejde mere efter børn?

Flere undersøgelser viser, at mens kvinder er tilbøjelige til at reducere deres arbejdstid, når de får børn, er fædre tilbøjelige til at øge den. Vi ser da også her, at en del af fædre har øget deres ugentlige arbejdstid. Hovedparten har dog ikke øget den. Ikke overraskende er der færrest i grupperne, som har børn under 4 år, som har øget deres arbejdstid efter de fik børn. Allerbærrest er der i Århus Kommune, hvor kun en enkelt har øget sin arbejdstid, efter han fik børn.

Fig. 2.1 Er du begyndt at arbejde mere efter du har fået børn, og hvor meget?
Alle respondenter med børn



3.11. Aktiviteter med børn

Der er stor forskel på de aktiviteter, man laver med sine børn, afhængigt af, hvor gamle de er. Vi ser derfor her kun på dem, der har børn i alderen 0-12 år. I denne gruppe siger 84% fra TDC, 87% fra Århus Kommune og 86% fra Jyske Bank, at de "deltager i aktiviteter" med deres børn.

Tabel 3.1 Aktiviteter med børn – kun forældre med børn i alderen 0-12 år

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager i aktiviteter med børn</i>	<i>84,0%</i>	<i>87,1 %</i>	<i>86,3 %</i>
Går på legepladsen, i svømmehal eller lignende	76,5 %	69,7 %	67,7 %
Hjælper med skolearbejdet ^a	63,6 %	73,2 %	73,3 %
Spiller spil eller computer	42,0 %	43,4 %	51,6 %
Mad eller andre huslige aktiviteter	48,1 %	40,8 %	44,6 %
Spiller fodbold eller andet boldspil	32,1 %	40,8 %	44,0 %
Hjælper med at reparere cykel, bygge modeller eller lignende	45,7 %	35,5 %	48,1 %
Andre sportsaktiviteter	35,8 %	25,0 %	36,1 %
Vandreture el. lignende	1,2 %	1,3 %	1,6 %
Andet ¹⁴	9,9 %	9,2 %	9,5 %
<i>Total</i>	<i>81 personer</i>	<i>61 personer</i>	<i>316 personer</i>

^a Da børn i vuggestue og børnehave ikke skal hjælpes med skolearbejdet, er det her kun dem, som har børn i alderen 7-12 år, som er taget med.

Forældre med børn i alderen 0-12 år i TDC og Århus Kommune, der deltager i aktiviteter med deres børn, deltager i gennemsnit i 3,8 af de nævnte aktiviteter, mens forældrene i Jyske Bank med 4,2 af de nævnte aktiviteter, altså deltager fædre i Jyske Bank i gennemsnit i lidt flere aktiviteter end fædre i de to øvrige virksomheder.

3.12. Ikke aktiviteter med børn

Som nævnt deltager de fleste af forældrene med børn i alderen 0-12 år i forskellige aktiviteter med deres børn, men der er stadig en del, som enten slet ikke deltager i aktiviteter med deres børn eller "kun i ringe grad" deltager, nærmere bestemt 13 personer i TDC, 9 i Århus Kommune og 42 hos Jyske Bank¹⁵. Disse er blevet spurgt, hvad det primært skyldes. Ingen af de danske respondenter har valgt forklaringerne "Jeg synes det er min partners job" eller "Min partner synes ikke, at jeg skal".

Bortset fra i Århus Kommune, hvor forklaringen "Andet" er den mest valgte forklaring, er det "Jeg har ikke tid", der dominerer i både TDC og Jyske Bank, og den forklaring kommer da også på en andenplads i Århus Kommune. De fleste af dem, som forklarer deres manglende eller ringe grad af deltagelse i aktiviteter med deres børn med manglende tid, siger samtidig, at det er arbejdet, som gør, at de ikke har tid.¹⁶

¹⁴ Se evt. i bilag, hvad der er skrevet under "Andet" tabel 3.2

¹⁵ Blande de respondenter, som kun har børn i alderen 12 år og derover er der langt flere, som siger at de ikke eller kun i ringe grad deltager i aktiviteter med deres børn. Og forklaringerne i denne gruppe er lidt anderledes end for forældrene til de yngre børn. Her er det nemlig forklaringerne "Andet" og derefter "Mine børn foretrækker at være sammen med deres kammerater", som er de hyppigste forklaringer.

¹⁶ Se evt. tabel 3.3 i Bilag: Deltager ikke i aktiviteter med børn

3.13. Aktiviteter som familie

En anden måde at udøve et aktivt faderskab end ved at deltage i aktiviteter med sine børn, er at deltage i aktiviteter med familien. Igen ser vi kun på forældre med børn i alderen 0-12 år. Der er en vis sammenhæng mellem deltagelse i aktiviteter med børn og aktiviteter med familien. Hvor de fædre, der deltager i aktiviteter med deres børn i gennemsnit deltager i 4,7 af de nævnte familieaktiviteter, deltager de fædre, som ikke eller kun i ringe grad deltager i aktiviteter med deres børn, i 3,9 af de nævnte aktiviteter.

Samlet set er det kun ganske få (6,6% i Århus Kommune og 4,1% i Jyske Bank), der ikke deltager i nogen af de nævnte familieaktiviteter. Langt de fleste (over 90%) tager på "ferie" med familien, og næsten lige så mange af forældrene med børn i alderen 7-12 år "hjælper børnene med lektier". Dernæst er det også de fleste, som "ser TV" (85% - 88%), og tager på "udflugter" (91% i TDC, 71% i Århus Kommune og Jyske Bank). Omkring syv af ti "spiller spil sammen derhjemme", mens lidt færre (50%-65%) deltager i "sport" med familien. Endelig siger 5%-10%, at de deltager i "Andet".¹⁷

3.14. En god far

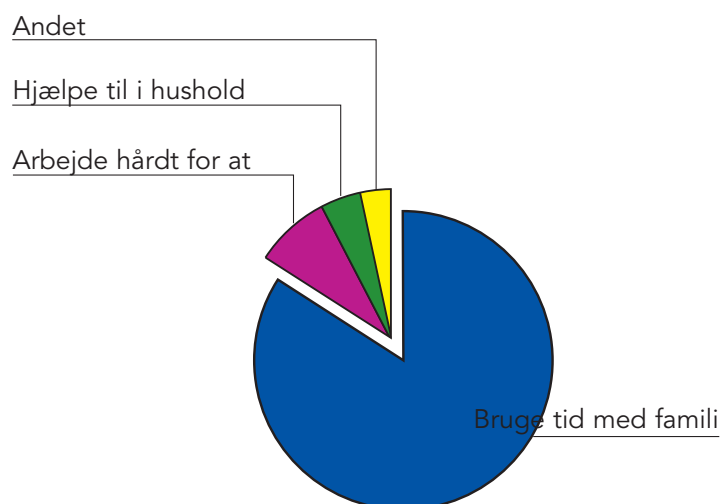
Når fædrene i undersøgelsen bliver spurgt, hvad de mener, er det vigtigste at gøre for at være en god far, svarer langt de fleste på tværs af alle grupper "bruge tid sammen med familien" frem for "arbejde hårdt for at sikre gode levevilkår", "hjælpe til i husholdningen" eller "andet".

Udover at forstå dette resultat som, at tid er det vigtigste for at være en god far, men kan det måske også forstås som, at tid er mindre selvfølgelig end at hjælpe til i husholdningen og tilstrækkelig god økonomi til at sikre gode levevilkår. For danske fædre er tid i højere grad en knap ressource, som kræver prioritering, hvor de to andre aspekter nok dels ikke er så afgørende for om man er en god far, men dels også er mere selvfølgelige.

Mellem 84% og 91% (flest i TDC og færrest i Jyske Bank) mener, at det vigtigste for at være en god far er at bruge tid sammen med familien. Dernæst kommer at arbejde hårdt, som hhv. 6%, 7% og 8% vælger som det vigtigste. At hjælpe i husholdningen bliver kun valgt i Jyske Bank og her kun af 5%.

¹⁷ Se evt. tabel 4.1 Aktiviteter med børn, og 4.2 Aktiviteter med børn "Andet", i bilag

Tabel 5.1 Hvad er vigtigst at gøre for at være en god far. Alle forældre¹⁸



3.15. Hvem synes hvad?

Alle tre steder er akademikere mere tilbøjelige til at vælge tid med familien end de andre. Men i Århus Kommune vælger akademikere også oftere end de øvrige uddannelsesgrupper at arbejde hårdt i modsætning til TDC og Jyske Bank, hvor akademikere sjældnere end de andre vælger dette.

Sammenligner man grupperne, hvor yngste barn er 0-3 år, 4-12 år eller 12 år og derover, tyder det på, at jo yngre det yngste barn er, jo flere siger, at det vigtigste er at bruge tid med familien. Der ser også ud til, at fædre med to eller flere børn oftere vælger tid med familien som den vigtigste parameter for en god far sammenlignet med dem, som kun har ét barn.

3.16. Husholdningsaktiviteter

Langt de fleste af respondenterne i undersøgelsen deltager i husholdningsaktiviteter (hhv. 92%, 94% og 89%)¹⁹.

De to mest "populære" husholdningsaktiviteter for respondenterne i undersøgelsen er madlavning og indkøb, og derefter kommer opvask. Tøjvask er den af de nævnte husholdningsaktiviteter, som færrest deltager i (hhv. 65%, 58% og 50%). I midten ligger vedligeholdelse indendørs og udendørs, børnepasning og at hente og bringe børn i skole/børnehave.

Den af de nævnte aktiviteter, som kræver mest tid af de deltagende, er uden konkurrence børnepasning (13-14 timer om ugen) – nogle stykker nævner dog, at de ikke regner samvær med deres børn for børnepasning, hvorfor de ikke har skrevet nogle timer på. Dernæst er det madlavning (4-5 timer om ugen) og uden- og indendørs vedligeholdelse

¹⁸ Se evt. tabel 5.1 i bilag for en opdeling på arbejdspladser, og tabel 5.2 for indhold under "Andet"

¹⁹ Se evt. tabel 6.1 og 6.2 i bilag for at se, hvor stor andel af respondenterne, der deltager i de forskellige husholdningsaktiviteter, og hvor lang tid de bruger på de enkelte aktiviteter.

(3,5-5,5 timer om ugen), der kræver mest tid af de respondenter, der deltager i disse aktiviteter. Vask, der var den aktivitet, som flest ikke deltager i, er samtidig den aktivitet, som dem, der deltager i den bruger mindst tid på.

3.17. Hvem deltager mest/mindst?

Selvom de fleste deltager, er der stadig en lille gruppe, der ifølge dem selv enten ikke deltager i husholdningsaktiviteter eller kun gør det i ringe omfang. Det drejer som om 12 personer i TDC, 8 i Århus Kommune og 66 i Jyske Bank (eller hhv. 8%, 6% og 11%).

I TDC og Jyske Bank siger lederne oftere, at de ikke deltager i husholdningsaktiviteter, sammenlignet med ikke-ledere (TDC: 14,3% og 6,2%, Jyske Bank 16% og 8,9%), mens det i Århus Kommune forholder sig omvendt: Her er der flere af ikke-ledere, som ikke deltager i husholdningsaktiviteter sammenlignet med lederne (6,1% af ikke-ledere og 3,2% ledere deltager ikke i husholdningsaktiviteter).

Ikke overraskende deltager stort set alle skilte, singler og enkemænd i husholdningsaktiviteter (kun i alt 7 singler siger, at de ikke eller kun i ringe omfang deltager i husholdningsaktiviteter. Om der er så er andre til at udføre opgaverne, eller om opgaverne så kun bliver udført i "ringe omfang" kan vi kun gætte på).

Endelig er der en (svag) tendens til, at jo ældre respondenterne er, desto færre deltager i husholdningsaktiviteter.

Ser man på brug af barselsorlov i forhold til deltagelse i husholdningsaktiviteter, så viser det sig, at (bortset fra TDC²⁰) de grupper, der enten ikke har holdt barselsorlov eller kun har holdt op til 14 dages orlov oftere end dem, som har holdt orlov i 15-25 dage eller mere end 25 dage, ikke deltager i husholdningsaktiviteter. I Århus Kommune siger 11% af dem med ingen eller kort barselsorlov, at de ikke deltager i husholdningsaktiviteter, hvilket ikke en eneste af dem, som har holdt mere end to ugers orlov, siger. Og i Jyske Bank er det 14% af dem med kort eller ingen orlov, der ikke deltager i husholdningsaktiviteter, men det kun gælder for 5% af dem, der har været på barselsorlov i mere end 14 dage.

Ser man på respondenternes holdning til den vigtigste ting at gøre for at være en god far sammenlignet med deltagelse i husholdningsaktiviteter, kan man se, at den (lille) gruppe, som prioriterede "hjælpe til i husholdningen" som det vigtigste for at være en god far, alle siger, at de deltager i husholdningsaktiviteter. Derudover er det svært at se et tydeligt mønster i de andre grupper. I TDC er det dem, som prioriterer tid med familien, der oftest ikke deltager i husholdningsaktiviteter, mens det i Århus Kommune er dem, der prioriterer "Andet" og "*arbejde hårdt for at sikre gode levevilkår*", der oftest undgår husholdningsaktiviteter, hvilket det også er i Jyske Bank. I Jyske Bank er det dog først og fremmest dem, som prioriterer hårdt arbejde, som ikke deltager i husholdningsaktiviteter.

²⁰ I TDC er tendensen faktisk omvendt, således at andelen, der *ikke* deltager i husholdningsaktiviteter er lidt større blandt dem som holdt orlov i mere end 15 dage sammenlignet med dem, som enten slet ikke holdt orlov eller kun holdt orlov i op til 14 dage (hhv. 7,5% og 3,7%). Der er dog kun tale om 5 personer i alt i TDC, der enten ikke eller kun i ringe grad deltager i husholdningsaktiviteter, så det er ikke nok til at tegne et tydeligt billede.

Hvorfor deltager de ikke?

De to primære forklaringer på, at nogle af respondenterne ikke deltager i husholdningsaktiviteter, er "Jeg har ikke tid til det" og "andet", mens mellem forklaringerne "min partner betragter det som hendes job" og "jeg ved ikke hvordan" er mindre populære. Forklaringen "jeg betragter det som et kvindejob" bruges ikke af en eneste.²¹

Af de respondenter, som primært forklarer deres manglende deltagelse i husholdningsaktiviteter med manglende tid siger de fleste (hhv. 43%, 50% og 71%), at arbejde er årsagen til, at de ikke har tid²².

4. Konklusion

De tre virksomheder i denne undersøgelse er ikke repræsentative for Danmark som sådan, hvad angår familie/arbejdslivspolitik. De er blevet valgt, fordi de alle har ry for at være særligt engagerede i familievenlige politikker. Samtidig er de også indbyrdes forskellige, både på den måde de har udviklet deres personalepolitik og i de ansattes praksis.

Alle de tre virksomheder er store set i dansk målestok, de er i deres område den største eller næststørste i landet. Det betyder også, at de har udviklet en omfattende og synlig personalepolitik i forhold til et stort antal forskellige problemstillinger, deriblandt familievenlighed og orlovspolitik. Dette gør, at man kan opstille en synlig og alment kendt politik og et værdisæt, som virksomhedens kunder også bliver gjort bekendt med, og derfor bliver det også en synlig del af virksomhedens "brand".

Ikke desto mindre er det i alle tre virksomheder overladt til chefer og ansatte i de enkelte enheder og afdelinger at udmønte denne politik i praksis, og tilpasse den efter de konkrete vilkår der er for opgavevaretagelsen i en konkret enhed. Vi ser således i virksomhederne, at der er personalegrupper, for hvem det reelt ikke er muligt at være fleksible på familiens betingelser, men til gengæld at virksomheden kræver stor fleksibilitet i forhold til løsning af akutte nu og her opgaver.

Virksomhedernes størrelse betyder også, at der er stor fleksibilitet i forhold til at flytte rundt på opgaver eller skaffe interne vikarer end der ville være i en mindre virksomhed med få ansatte. Og da de fleste danske virksomheder er små eller mellemstore, ville resultaterne af et anderledes udvalg have været væsentligt forskelligt fra dette. Ikke desto mindre er det slående, at der i virksomhederne sjældent ansættes vikarer i forbindelse med fædres orlov, mens dette er normal praksis ved mødrenes orlov. Man kan sige at dette lægger et ekstra pres på fædrene, idet de altså på en vis måde stadig er ansvarlige for, at deres arbejdsopgaver bliver løst – på den ene eller den anden måde, mens kvinderne i højere grad kan glemme arbejdet, mens de er på barsel.

²¹ Se evt. tabel 6.3. i bilag: Hvorfor deltager du ikke i husholdningsaktiviteter? Alle

²² De andre forklaringer "Andre familiemæssige forpligtelser", "samfundsnyttigt arbejde" og "andet" er mindre populære.

Selv om alle tre virksomheder er meget engagerede i familie/arbejdsliv er det tydeligt, at dette indgår i virksomhedens værdisæt på forskellig vis. TDC markerer sig med en meget tydelig profil på områder, særlig i forbindelse med Fars Kram kampagnen, og er optaget af at engagere ansatte fædre aktivt i den tidlige børneomsorg. På denne måde indtager TDC også et standpunkt i den offentlige debat om udvikling af forældreskab og ligestilling i en tid med familier, hvor begge forældre er aktive på arbejdsmarkedet.

Jyske Bank er modsat meget engageret i HR politik og indtager ikke noget specifikt standpunkt i forhold til fædres engagement i fædre/forældreorlov. Jyske Bank fokuserer på de ansattes totale livssituation i alle alder og ikke særskilt på de yngre ansatte i småbørnsforældregenerationen. Det betyder modsat, at de fokuserer på den enkelte ansatte og dennes individuelle behov. Dette kan også forstås således, at virksomheden ikke overfører ansvaret for at kompensere for de yngre ansatte forældres behov over på de ældre aldersgrupper blandt de ansatte. Især i en tid, hvor de unge bliver forældre i en stadig senere alder, hvor aldersgruppen for unge forældre typisk er 30 til 45 år, og derfor overlader det til en stadig mindre aldersgruppe på 45-65 år at kompensere for de unge forældres behov for fleksibilitet og orlov.

Interviewundersøgelserne viser også, at mulighederne for fleksibilitet og arrangementer, der forbedre balancen mellem familie og arbejdsliv er meget forskellige mellem personalegrupper, idet nogle grupper forventes at arbejde med fastsatte arbejdstider (kundeservicepersonale, buschauffører, hjemmehjælpere m.fl.), mens akademikere og specialister kan passe deres arbejde med fleksible arbejdstider. De har også mulighed for at arbejde hjemmefra og derfor mere fleksibelt tage sig af syge børn eller holde nogle eftermiddagstimer fri med familien. I TDC har kundeservicemedarbejdere også mulighed for at få distancearbejdspladser og dermed arbejde hjemmefra, men stadig er de underlagt faste tidsmæssige strukturer.

Selvom personalepolitikken er forskellig i de tre virksomheder, er denne forskel ikke ligeså tydelig hos respondenterne i interviewundersøgelsen med de ansatte. I alle tre virksomheder svarede respondenterne, at det vigtigste ved det at være en god far er, at man bruger tid sammen med familien. Det er også et generelt billede, at medlemmer af personalet som er universitetsuddannede, viser større fleksibilitet end andre personalegrupper, og samtidig, at fædre i denne gruppe er mere tilbøjelige til at holde fædreorlov end fædre i de andre grupper.

Der er dog også nogle tydelige forskelle mellem de tre virksomheder. Andelen af universitetsuddannede er store blandt de interviewede i TDC og Århus Kommune end det er blandt de interviewede i Jyske Bank. Samtidig er fædrene i Jyske Bank noget mindre interesserede i fædreorlov end fædrene i de to andre virksomheder. Dette billede havde måske ikke været det samme, hvis vi havde valgt et andet sample. Dog synes der også at være indikation for, at Fars Kram kampagnen i TDC har haft effekt. Her holder de medarbejdere, som holder forældreorlov i gennemsnit 7,9 uge.

Men som helhed synes både kønsarbejdsdelingen i familien og fordelingen af orlov mellem fædrene, af fridage ved børns sygdom m.m. er være mere lige i familier, hvor

faderen er universitetsuddannet. Dette hænger formentlig også sammen med, at forældrene i disse familier har en mere lige placering på arbejdsmarkedet, hvis partneren også har en videregående uddannelse.

Men generelt er der sket en enorm udvikling i de seneste årtier. Dette ses tydeligt af forskellen mellem hvor ofte fædre med ældre børn har holdt orlov, og hvor ofte de nye fædre har deltaget i orloven. Her har ændringen af lovgivningen i 1984, der tillod fædre at holde orlov naturligvis spillet kraftigt ind. Alligevel ser det ud til, at det har taget op mod 20 år før de kulturelle barrierer mod fædres orlov har kunnet nedbrydes – eller delvis nedbrydes. Det er stadig usædvanligt at fædre tager mere end 25 dages orlov, mens mødrene jo har forlænget deres orlov kraftigt efter ændringen af barselsorloven i 2002 fra 26 uger til 52 uger. Selv om lovgivningen har åbnet mulighed for, at faderen og moderen frit kan dele den del af orloven, der ligger udover de første 16 uger, så sker det stadig kun i begrænset omfang.

5. Eksempler på god praksis

Vi har valgt her at fremhæve et eksempel på god praksis fra hver af de tre virksomheder. Dette har vi gjort, fordi det samlede projekt fokuserer på at fremhæve gode idéer til at forbedre mænds muligheder for et aktivt fædreskab.

5.1. Fars Kram

Fars Kram kampagnen i TDC er et eksempel på god praksis, fordi det viser et engagement fra virksomhedens side i at nedbryde de kønsforskelle, der opstår i forbindelse med den tidlige børneomsorg.

Denne kampagne sætter også penge bag ordene, idet den både tilbyder fædrene 10 ugers fuldt betalt orlov og samtidig meget aktivt promoverer denne ordning, ved at sende de kommende fædre et "værktøjssæt for den nybagte far" og et brev, hvor fædrene opfordres til at gøre brug af ordningen. Samtidig brander virksomheden sig i offentligheden med dette initiativ, således at det også bliver en særlig attraktion ved at arbejde hos TDC.

Man ser således også i undersøgelsen, at især fædrene til børn i alderen 0-3 år i TDC holder væsentlig mere orlov end fædrene i de to andre virksomheder.

5.2. Ledelsens gode eksempel

I Aarhus kommune fortæller den kvindelige afdelingsleder os, at hun er særligt opmærksom på de unge forældres behov for at kunne gå tidligt om eftermiddagen for at kunne hente børn i daginstitution. Hun er selv ofte i den samme situation og tager tidligt

fri for at hente sine børn. Dermed viser hun sine ansatte et eksempel, der gør det legitimt at gøre det samme. Dette understreger også den generelle erfaring, at god ligestillingspolitik i virksomheder kræver god opbakning fra topledelsen, samtidig med at den kræver ildsjæle, der kan sætte et eksempel og sende dette ned gennem organisationen.

5.3. Omsorgen for den enkelte ansatte i alle livsaldre

I Jyske Bank er familie-arbejdslivs politikkerne ikke specifikt rettet mod at fremme mulighederne for forældre for at holde orlov. Dette betragter man i Jyske Bank ikke som virksomhedens anliggende, idet man ikke mener, at man har ansvar for at "opdrage" de ansatte til at blive bedre forældre.

Men der er samtidig en generel omsorg for de behov, som ansatte i de enkelte livsaldre må have, og man satser samtidig på at holde på personalet gennem en længere årrække og etablere et gensidigt tillidsfuldt forhold. Det betyder også, at der også kan være mulighed for at tilgodese seniormedarbejderes behov for en bedre balance mellem familie og arbejdsliv, idet man ikke specifikt fokuserer på de unge forældres behov.

6. Bilag

6.1. BaggrundsvARIABLE

Tabel 1. Uddannelsesprofiler afhængig af arbejdsplads

Ansæt i: 12. Hvad er din længste uddannelse? Crosstabulation

		Hvad er din længste uddannelse?				Total
		Folkeskole	Erhvervsfaglig eller kort videregående	Mellemlang videregående	Lang videregående	
Ansæt TDC i:	Count	5	53	28	72	158
	% within:	3,2 %	33,5 %	17,7 %	45,6 %	100,0 %
	Århus Kommune	Count	4	26	43	73
	% within:	2,6 %	17,1 %	28,3 %	52,0 %	100,0 %
Jyske Bank	Count	26	253	264	98	641
	% within:	4,1 %	39,5 %	41,2 %	16,3 %	100,0 %
Total	Count	35	332	335	249	951
	% within:	3,7 %	34,9 %	35,2 %	26,2 %	100,0 %

Tabel 2. Alder på yngste barn afhængig af arbejdsplads

Ansæt i: 12. Har du børn i alderen 0-12 år? Crosstabulation

		Har du børn i alderen 0-12 år?			Total
		Ja	Nej, kun ældre børn	Nej, har slet ikke børn	
Ansæt TDC i:	Count	81	14	63	158
	% within:	51,3 %	9,9 %	39,9 %	100,0 %
	Århus Kommune	Count	76	34	110
	% within:	50,3 %	22,5 %	27,2 %	100,0 %
Jyske Bank	Count	316	153	170	639
	% within:	49,5 %	23,9 %	26,6 %	100,0 %
Total	Count	473	201	274	948
	% within:	49,9 %	21,2 %	28,9 %	100,0 %

6.2. Barselsorlov

Tabel 3. Mulighed for og brug af barselsorlov afhængig af arbejdsplads (alle):

		Hvor lang barsel holdt du? Crosstabulation						
		Hvor lang barsel holdt du?						
		Op til 14 dage	15-25 dage	25 dage eller mere	Brugte ikke mulighed for barsel	Havde ikke mulighed for barsel	Ved ikke om mulighed	Total
ANSAT TDC	Count	30	9	31	13	8	3	94
	% within ANSAT	31,9 %	9,6 %	33,0 %	13,8 %	8,5 %	3,2 %	100,0 %
Århus Kommune	Count	23	6	28	19	20	12	108
	% within ANSAT	21,3 %	5,6 %	25,9 %	17,6 %	18,5 %	11,1 %	100,0 %
Jyske Bank	Count	126	56	100	66	92	23	463
	% within ANSAT	27,2 %	12,1 %	21,6 %	14,3 %	19,9 %	5,0 %	100,0 %
Total	Count	179	71	159	98	120	38	665
	% within ANSAT	26,9 %	10,7 %	23,9 %	14,7 %	18,0 %	5,7 %	100,0 %

Tabel 4. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (TDC)

		Hvor gammel er dit yngste barn? Hvor lang barsel holdt du? Crosstabulation ^a						
		Hvor lang barsel holdt du?						
		Op til 14 dage	15-25 dage	25 dage eller mere	Brugte ikke mulighed for barsel	Havde ikke mulighed for barsel	Ved ikke om mulighed	Total
Hvor gammel er dit yngste barn?	0-3 år	Count	14	5	23	6	2	50
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	28,0 %	10,0 %	46,0 %	12,0 %	4,0 %	100,0 %
	4-12 år	Count	12	3	6	5	3	31
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	38,7 %	9,7 %	19,4 %	16,1 %	9,7 %	100,0 %
	12 eller derover	Count	4	1	2	2	3	13
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	30,8 %	7,7 %	15,4 %	15,4 %	23,1 %	100,0 %
Total		Count	30	9	31	13	8	94
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	31,9 %	9,6 %	33,0 %	13,8 %	8,5 %	100,0 %

a. ANSAT = TDC

Tabel 5. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (Århus Kommune)

Hvor gammel er dit yngste barn? Hvor lang barsel holdt du? Crosstabulation ^a			Hvor lang barsel holdt du?						Total
			Op til 14 dage	15-25 dage	25 dage eller mere	Brugte ikke mulighed for barsel	Havde ikke mulighed for barsel	Ved ikke om mulighed	
Hvor gammel er dit yngste barn?	0-3 år	Count	7	3	15	6	4	1	36
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	19,4 %	8,3 %	41,7 %	16,7 %	11,1 %	2,8 %	100,0 %
	4-12 år	Count	10	1	9	7	5	6	38
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	26,3 %	2,6 %	23,7 %	18,4 %	13,2 %	15,8 %	100,0 %
	12 eller derover	Count	6	2	4	6	11	5	34
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	17,6 %	5,9 %	11,8 %	17,6 %	32,4 %	14,7 %	100,0 %
Total		Count	23	6	28	19	20	12	108
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	21,3 %	5,6 %	25,9 %	17,6 %	18,5 %	11,1 %	100,0 %

a. ANSAT = Århus Kommune

Tabel 6. Mulighed for og brug af barsel afhængig af yngste barns alder (Jyske Bank)

Hvor gammel er dit yngste barn? Hvor lang barsel holdt du? Crosstabulation ^a			Hvor lang barsel holdt du?						Total
			Op til 14 dage	15-25 dage	25 dage eller mere	Brugte ikke mulighed for barsel	Havde ikke mulighed for barsel	Ved ikke om mulighed	
Hvor gammel er dit yngste barn?	0-3 år	Count	32	28	58	15	4	3	140
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	22,9 %	20,0 %	41,4 %	10,7 %	2,9 %	2,1 %	100,0 %
	4-12 år	Count	57	24	34	32	16	9	172
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	33,1 %	14,0 %	19,8 %	18,6 %	9,3 %	5,2 %	100,0 %
	12 eller derover	Count	37	4	8	19	72	11	151
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	24,5 %	2,6 %	5,3 %	12,6 %	47,7 %	7,3 %	100,0 %
Total		Count	126	56	100	66	92	23	463
		% within Hvor gammel er dit yngste barn?	27,2 %	12, %	21,6 %	14,3 %	19,9 %	5,0 %	100,0 %

a. ANSAT = Jyske Bank

Tabel 7. Forklaringer på ikke at bruge mulighed for barselsorlov

		Ansæt i:		
		TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
Hvis du havde mulighed for barselsorlov, men ikke udnyttede det, hvad det skyldes det så?	Vi har ikke råd fordi jeg tjener mere end min partner	28,6%	36,8%	11,8%
	Der er ikke tradition for det på min arbejdsplads	0%	15,8%	16,2%
	Jeg kunne ikke forlade det arbejde jeg var i gang med på tidspunktet	14,3%	15,8%	14,7%
	Min partner synes ikke at det var en god idé	21,4%	10,5%	4,4%
	Jeg havde ikke lyst	14,3%	26,3%	25%
	Min arbejdsgiver ville ikke godkende det	0%	0%	0%
	Mine kollegaer synes ikke, at det var en god idé	0%	0%	0%
	Jeg ved det ikke	35,7%	21,1%	16,2%
	Andet	14,3%	26,3%	22,1%
Total		13 personer	19 personer	66 personer

Tabel 8. Forklaringer under "Andet" på ikke brug af mulighed for barsel

TDC	1. Var ikke sammen da børnene blev født	2. Det var økonomisk mest fordelagtigt, da jeg tjener mere end min partner
Århus Kommune	1. Samlever ville gerne have det hele 2. Da kun én kan have orloven valgte vi ud fra hvem der havde mest lyst 3. Økonomiske hensyn	4. Adoption 5. Min partner og jeg fik tvillinger og hun ønskede at gå hjemme indtil de skulle i vuggestue. Det kunne ikke hænge sammen økonomisk, hvis jeg også skulle gå hjemme, men lysten var der.
Jyske Bank	1. fordi min orlovstid ville blive taget fra min partners 2. fandtes ikke i 1981 3. Min partner havde orlov i et år på hvert barn. Jeg havde selvfølgelig barselsorlov 4. Skønnes ej nødvendigt 5. anden overenskomst 6. Har haft de normale 14 dg. 7. Vi prioriterede min partners orlovsmuligheder 8. det var mest praktisk pga min flekstid	9. min tog forældreorlov og vi fik den vuggestueplads vi gerne ville have. 10. Arbejdspres 11. Egne udgifter er for store. Børnene kan efterhånden klare sig på egen hånd. 12. Ikke til debat 13. Jeg blev skilt 14. Jeg ville gerne give min partner længst mulig barsel. 15. Vi ville gerne have at min partner blev længere hjemme ifm. barsel

Tabel 9. Mulighed for at tage barselsorlov afhængig af alder på yngste barn – fordelt på arbejdsplads

Mulighed for barselsorlov afhængig af alder på yngste barn - fordelt efter arbejdsplads

			Mulighed for at holde barselsorlov?				
				Ikke mulighed for barsel	Mulighed for barsel	Total	
0-3 år	ANSAT	TDC	Count	2	48	50	
			% within ANSAT	4,0 %	96,0 %	100,0 %	
		Århus Kommune	Count	4	31	35	
			% within ANSAT	11,4 %	88,6 %	100,0 %	
		Jyske Bank	Count	4	133	137	
			% within ANSAT	2,9 %	97,1 %	100,0 %	
	Total			Count	10	212	222
				% within ANSAT	4,5 %	95,5 %	100,0 %
4-12 år	ANSAT	TDC	Count	3	26	29	
			% within ANSAT	10,3 %	89,7 %	100,0 %	
		Århus Kommune	Count	5	27	32	
			% within ANSAT	15,6 %	84,4 %	100,0 %	
		Jyske Bank	Count	16	147	163	
			% within ANSAT	9,8 %	90,2 %	100,0 %	
	Total			Count	24	200	224
				% within ANSAT	10,7 %	89,3 %	100,0 %
12 eller derover	ANSAT	TDC	Count	3	9	12	
			% within ANSAT	25,0 %	75,0 %	100,0 %	
		Århus Kommune	Count	11	18	29	
			% within ANSAT	37,9 %	62,1 %	100,0 %	
		Jyske Bank	Count	72	68	140	
			% within ANSAT	51,4 %	48,6 %	100,0 %	
	Total			Count	89	95	181
				% within ANSAT	47,5 %	52,2 %	100,0 %

6.3. Fleksibel arbejdstid og familievenlige politikker

Tabel 10. Er du begyndt at arbejde mere efter du fik børn?

ANSAT Er du begyndt at arbejde mere efter du har fået børn? Crosstabulation						
		Er du begyndt at arbejde mere efter du har fået børn?				
			Ja, op til 10 timer mere om ugen	Ja, over 10 timer mere om ugen	Nej	Total
ANSAT	TDC	Count	12	6	76	94
		% within ANSAT	12,8 %	6,4 %	80,9 %	100,0 %
	Århus Kommune	Count	19	4	82	105
		% within ANSAT	18,1 %	3,8 %	78,1 %	100,0 %
	Jyske Bank	Count	59	16	375	450
		% within ANSAT	13,1 %	3,6 %	83,3 %	100,0 %
	Total	Count	90	26	533	649
		% within ANSAT	13,9 %	4,0 %	82,1 %	100,0 %

Tabel 11. Aktiviteter med børn – "Andet"

TDC	1. Leg, tumlen	4. baby svømning	7. Omsorg - er baby
	2. cross	5. Leg!	8. Går til rytmik
	3. Ridning	6. Svømning	(musik for børn i alderen 2-4år)
Århus Kommune	1. leger og læser	6. generel leg, cirkus og lignende	11. Ture ud i det fri zoo-besøg o.lign.
	2. badminton	7. Ferie og besøg hos hinanden	12. Udflugter - zoo, museer mv
	3. Går på biblioteket	8. Handicapidræt	13. Kulturaktiviteter. Rejser. Uddannelse.
	4. Højtlesning	9. Volleyball	
	5. Skov tur og løb	10. leger	
Jyske Bank	1. Svømning	15. leg + hjælp til at gå (0+1 år)	29. Dyrker musik
	2. børnesvømning	16. han er 1 år - så mest leg	30. koncerter
	3. Babysvømning	17. leger med barnet	31. Spiller musik sammen
	4. Er håndboldtræner for mine børn	18. Leg i hjemmet	32. Børne rytmik
	5. tilskuer til håndbold, gymnastik og fodbold	9. Alm. leg på børnevilkår	33. Barnet er 2 mdr. gammel
	6. Sejlsport	20. Læser - ser film	34. kører motorcykel
	7. Aktiv som hjælper omkring sport og andre fritidsaktiviteter	21. læser bøger	35. klargør deres computer
	8. Fodboldtræner for min søn	22. læser	36. Laver hjemmeside, tager på rejser
	9. Gymnastik familiemøder	23. Højtlesning, indkøb,	37. FDF
	10. Cykler jævnligt	24. ferie alene med barn	38. Tilskuer til fritidsaktiviteter
	11. går ture	25. Skov, strand,	39. passer børnebørnene

12. løber - naturture - koncerter	26. jagt og fiskeri	40. Zoo, legeland, skoven
13. karate	27. jagt/fiskeri	41. dårlige spørgsmål jeg har børnebørn!
14. Leger	28. spejder	

Tabel 12. Deltager ikke i aktiviteter med børn – kun forældre med børn i alderen 0-12 år

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager ikke eller kun i ringe grad i aktiviteter med børn</i>	16 %	12,9 %	13,7 %
Mine børn foretrækker at være sammen med deres kammerater	2 15,4 %	2 22,2 %	10 22,2 %
Jeg har ikke tid	6 46,2 %	3 33,3 %	15 33,3 %
Jeg ved det ikke	1 7,7 %	0 0 %	7 15,6 %
Andet	4 30,8 %	4 44,4 %	13 28,9 %
Jeg synes det er min partners job	0 0 %	0 0 %	0 0 %
Min partner synes ikke, at jeg skal	0 0 %	0 0 %	0 0 %
<i>Total</i>	<i>13 personer</i>	<i>9 personer</i>	<i>42 personer</i>

6.4. Aktiviteter som familie

Tabel 13. Aktiviteter med familie – kun forældre med børn i alderen 0-12 år

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager i en eller flere af de nævnte familieaktiviteter</i>	100%	93,4 %	95,9 %
<i>Ansæt (af de nævnte) familieaktiviteter i gennemsnit</i>	4,5	4,3	4,4
Ferier	95,1%	92,1 %	93,7 %
Sport	55,6 %	50%	65,5 %
Udflugter	91,4 %	71,1 %	70,6 %
Spiller spil sammen derhjemme	70,4 %	65,8 %	66,8 %
Ser TV	86,4%	88,2 %	85,4 %
Hjælper børnene med lektier a	90,9 %	90,2 %	87,2 %
Andet	9,9 %	5,3 %	5,1 %
<i>Total</i>	<i>81 personer</i>	<i>71 personer</i>	<i>303 personer</i>

^a Kun forældre med børn i alderen 7-12 år.

Tabel 14. Aktiviteter med familie – "Andet" – alle

TDC	1. læser bøger, maler og går ture 2. kører ture 3. leger - de er 1 og 4 år	4. FDF 5. camping 6. leger, synger, læser	7. madlavning, fiskeri, gør det selv håndværk
Århus Kommune	1. Antalry arrangementer 2. Haven 3. læser	4. børnene er 28 og 30 og har deres egen familie 5. leg, besøg hos familie/venner 6. Dyrehold-marsvin-hund-fugle	7. Passer kæledyr 8. Leger 9. Foreningsarbejde
Jyske Bank	1. fiskeri 2. Laver mad 3. Fisker 4. udviklende leg 5. Alm. gøremål i hjemmet, Avisrute 6. leg 7. Familiesammenkomster 8. musik 9. computer, spejder etc. 10. Læser historier, laver teaterspil	11. Spiller musik 12. Aktiviteter i institution og skole 13. alm. leg inden- og udenfor 14. Svømning, babykomsammen 15. går lange ture 16. Leg, musiksamspil 17. familie sammenkomster 18. Leg generelt, og andre udviklingsstøttende aktiviteter for små børn. Højtlesning, sang, rim og remser m.v.	19. kultur 20. Går ture, går i biografen 21. Ser datter spille fodbold 22. Leg med barn. 23. spejder 24. Leg 25. Hvad mener I med "familien" - i min børn, der er flyttet for længst??

6.5. En god far

**Tabel 15. Hvad er vigtigst at gøre for at være en god far – afhængig af arbejdsplads.
Alle**

			Hvad er vigtigst at gøre for at være en god far?				
			Arbejde hårdt for at sikre gode levestandarder	Bruge tid sammen med familie	Hjælpe til i hushold- ningen	Andet	Total
ANSAT	TDC	Count	82	6	2	4	94
		% within Ansæt i:	87,2 %	6,4 %	2,1 %	4,3	100,0 %
	Århus Kommune	Count	86	8	3	7	104
		% within ANSAT:	82,7 %	7,7 %	2,9 %	6,7 %	100,0 %
	Jyske Bank	Count	376	37	21	14	448
		% within Ansæt i:	83,9 %	8,3 %	4,7 %	3,1 %	100,0 %
Total	Count	544	51	26	52	646	
	% within Ansæt i:	84,2 %	7,9 %	4,0 %	3,9 %	100,0 %	

Tabel 16. Vigtigt for at være en god far – "Andet". Alle forældre

TDC	1..At være tilstede. 2. at vægtningen mellem privat- og arbejdsliv er i balance.	3. at være til stede når barnet har brug mig, selvom jeg ikke bor i barnets hjem	4. Underlige kategorier..!
Århus	1. vise sin kærlighed	4. 1+2	7. Være glad og
Kom-	2. Sikre både gode levevilkår	5. At være til stede når det er påkrævet, uanset om det er fysisk eller via mobil	engageret i familie- og
mune	og være sammen med familien	6. At være tilstede når der er behov for det, samt at få skabt tillid.	arbejdslivet
Jyske	1. Ovennævnte muligheder indbyrdes afhængige hvorfor jeg ikke kan prioritere disse på de givne vilkår - jeg ser svarmuligheder i en sammenhæng der er afbalanceret.	7. En kombination af ovennævnte. Jeg har stort set ikke overarbejde, hvilket vil sige, at jeg arbejder i ca. 37 timer om ugen med mulighed for fleksible mødetider.	12. Give mine grundværdier videre, så børnene som voksne bliver selvstændige og
Bank	2. alle 3 i balance.	8. Bruge tiden balanceret mellem arbejde og fritid.	harmoniske
	3. En kombination af de 3 ovenstående.	Det vil ikke fungere hvis nogen af delene for får høj prioritet.	13. Give nogle holdninger videre til mine børn samt
	4. Kombination af at arbejde godt og sikre gode levevilkår og samtidig have tid sammen!	9. være til rådighed.	ikke automatisk
	5. Det hele.	10. være aktiv sammen med børnene.	bare sige ja når de spørger om noget.
	6. alle ovennævnte, .	11. Udtrykke kærlighed og tillid.	14. Nærvær i alle tænkelige faser: Husholdning, støtte og anden hjælp.
			15. samvær og hjælpe.

6.6. Husholdningsaktiviteter

Tabel 17. Deltagelse i husholdningsaktiviteter. Alle

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager i husholdningsaktiviteter</i>	92,4 %	94,5%	89,3 %
Madlavning	82,3 %	80,9%	77,4 %
Indkøb	82,9 %	82,9 %	74,4%
Opvask	77,8 %	77,6%	73,5 %
Børnepasning ^a	75,8 %	82,4 %	77,1 %
Uden- og indendørsvedligeholdelse	67,7 %	71,1 %	65,1 %
Hente/bringe børn i skole/børnehave ^b	67,9 %	66,7 %	64,4 %
Vask	64,6 %	57,9%	50,1%
Andet	10,1 %	12,5 %	13,0 %
<i>Total</i>	<i>146 personer</i>	<i>145 personer</i>	<i>553 personer</i>

^a Kun dem med børn i alderen 0-6 år, ^b Kun dem med børn i alderen 0-12 år.

Tabel 18. Hvor meget deltager respondenterne i de forskellige husholdningsaktiviteter? Under hvert punkt kun de respondenter, der deltager i den nævnte aktivitet

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager i husholdningsaktiviteter</i>	92,4 %	94,5%	89,3 %
Børnepasning ²³	1-68 13,6	2-48 13,2	1-68 14,0
Madlavning	0,5-15 5,07	1-12 4,90	0,2-12 4,18
Vedligeholdelse	0,5-56 5,34	0,25-20 3,46	0,5-20 3,43
Indkøb	0,5-8 2,66	0,5-20 2,96	0,1-9 2,13
Hente/bringe børn i skole/børnehave	0,5-7 2,24	0,5-6 2,08	0,3-10 2,06
Opvask	0,25-7 2,05	0,5-10 2,03	0,25-15 1,96
Vask	0,1-7 1,84	0,2-7 1,82	0,3-20 1,79
Andet	2-15 6,13	1-20 4,47	0,5-32 4,54
<i>Total</i>	<i>146 personer</i>	<i>145 personer</i>	<i>553 personer</i>

²³ Under "Andet" er der nogle stykker, som har skrevet kommentarer om, at de ikke betragter samvær med deres børn som børnepasning, og at de derfor ikke har skrevet det ind i skemaet.

Tabel 19. Hvis du ikke deltager i husholdningsaktiviteter eller kun deltager i ringe omfang, hvad skyldes det så primært? Alle

	TDC	Århus Kommune	Jyske Bank
<i>Deltager ikke i husholdningsaktiviteter</i>	7,6 %	5,5 %	10,7 %
Jeg har ikke tid til det	7 53,8 %	2 25,0 %	24 36,4 %
Min partner betragter det som hendes job	1 7,7 %	1 12,5 %	12 18,2
Jeg ved ikke hvordan	1 7,7 %	0 0,0 %	8 12,1 %
Jeg betragter det som et kvindejob	0	0	0
Andet	4 30,8 %	5 62,5 %	22 33,3 %
<i>Total</i>	<i>13 personer</i>	<i>8 personer</i>	<i>66 personer</i>

Tabel 20. Uddybninger under "andet" på spørgsmålet, om hvorfor man ikke deltager i husholdningsaktiviteter.

TDC	1. Min partner er på barsel med vores andet barn. Når jeg tager orlov er det også mig der står for det huslige arbejde	2. Min partner er på deltid 3. Min partner er hjemmegående. Efter eget valg.	
Århus Kommune	1. Arbejdsfordeling 2. jeg gider ikke Det har jeg ikke!	3. Aftalt fordeling - jeg står for de mere håndværksmæssige ting, økonomi m.v.	4. laver andet som hører fam.til 5. Partnern er på efterløn og har tid til det.
Jyske Bank	1. bruger tiden med børn mens min partner laver mad. Vi har rengøringshjælp. 2. Vi har valgt eksternt rengøringshjælp 3. Opgavefordeling 4. Vi har truffet et bevidst valg. 5. Naturlig opdeling 6. Da min partner vil lave det, har min manglende interesse for husligt arbejde gjort, at vi har delt opgaverne mellem os som vi nu har.	7. Jeg laver andet arbejde i stedet 8. aftalt, hun er til gengæld på deltid 9. Min hustru er hjemmegående 10. hjemmegående partner 11. hustru har deltidsjob 12. Min partner er hjemme 13. Min partner er hjemmegående 14. Det er kedeligt	15. Jeg lader det rode 16. Jeg orker ikke 17. 'det er ikke nødvendigt... 18. Kan ikke gøre det, så min partner er tilfreds 19. Undgår hvis muligt 20. mødetider job gør det svært 21. lang transporttid 22. Sygdom